

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada UD. Plastik Brontoseno Nganjuk memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi pada UD. Plastik Brontoseno Nganjuk memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja pada UD. Plastik Brontoseno Nganjuk memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno Nganjuk.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam pengambilan kesimpulan tersebut, maka penulis ingin menyampaikan saran:

1. Bagi UD. Plastik Brontoseno

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk UD. Plastik Brontoseno, serta dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana UD. Plastik Brontoseno harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat terhadap karyawan dan memberikan motivasi kerja serta lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan bisa maksimal dalam melakukan tugasnya.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa sebagai tambahan dalam perpustakaan khususnya di bidang ekonomi syariah, meningkatkan informasi kepada perguruan tinggi dan juga dapat dijadikan bahan bacaan, referensi atau rujukan yang berisi mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau bahan acuan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya memperluas objek penelitian, atau bisa menambahkan sampel yang lebih banyak lagi, serta menggunakan variabel lain yaitu kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja yang

berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum dipakai dalam penelitian agar penelitian ini semakin berkembang.